

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KEAHLIAN AUDITOR DALAM BIDANG AUDITING PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU

Oleh: Asep Arpandi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan kompensasi yang mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP Pekanbaru. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dan yang kembali sebanyak 33 kuesioner.

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan regresi linier berganda. Setelah diuji dengan menggunakan SPSS versi 17.0. Berdasarkan respon yang diperoleh dari 33 kuesioner yang dapat diolah, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa empat variabel independen (pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing. Sedangkan secara parsial empat variabel independen (pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel yang diamati adalah sebesar $R^2 = 0,802$. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 80,2 %, sedangkan sisanya sebesar 19,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kata kunci: Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, Kompensasi, dan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr. wb.

Alhamdulillahirabbilalamin. Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, berkah, karunia, serta kasih sayang-Nya kepada penulis. *Shalawat* beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)”**.

guna memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian comprehensive untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini ananda persembahkan khusus kepada ayahanda **A. Roni** dan ibunda tercinta **Masroh**. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, do’a, dan inspirasi serta dukungan yang selama ini tercurah kepada ananda. Terima kasih buat kakakku **Edi Susanto**, **Azhari Rankuti**, **Mus Mulyadi** dan adekku **Yesi Apriyanti**, atas dukungan dan do’a nya serta bantuan moril dan materil untuk keberhasilan penulis yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang selama ini.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.
2. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Pudek I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
4. Bapak Dony Martias, SE, MM selaku Ketua Jurusan Akuntansipada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Ade Ria Nirmala SE,MM selaku
6. Pembimbing Akademis saya yang telah banyakmemberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Leny Nofianti, SE,M.Si, Ak selaku pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
8. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Ak selaku Dosen Konsultasi Proposal yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri SUSKA Riau yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri SUSKA Riau Bapak dan Ibu yang menjadi responden sebagai Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
11. Seluruh teman-teman AKN_C Lover's 2009, yang telah memberikan semangat dan do'a kepada penulis.
12. Seluruh Teman-teman Konsentrasi Audit 2009, yang telah memberikan motivasi, saran dan do'a selama penulisan maupun mengikuti perkuliahan.

13. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Amin yaa Rabbal 'Alamiin..*

Pekanbaru, Juni 2013

Penulis

Asep arpandi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Teori Keagenan (Agency Theory)	13
2.2. Pengertian Pendidikan	14
2.2.1. Manfaat Pendidikan	18
2.2.2. Tujuan Pendidikan	19
2.2.3. Pendidikan Secara Umum	20
2.3. Pengertian Pengalaman	21
2.4. Pengertian Pelatihan	25
2.4.1. Sasaran Pelatihan	26
2.5. Pengertian Kompensasi	28
2.6. Pengertian Keahlian Auditor	30
2.7. Standar Auditing Tentang Keahlian Auditor	30
2.7.1. Standar Umum Pertama, Paragraph 01-02	31
2.7.2. Pelatihan dan Keahlian Auditor Independen Paragraph 03-05	31
2.7.3. Tanggal Berlaku Efektif, Paragraph 06	33

2.8. Pengertian Auditing	33
2.9. Pandangan Islam Terhadap Audit	34
2.10. Penelitian Terdahulu	36
2.11. Kerangka Berpikir Dan Pengembangan Hipotesis	40
2.11.1. Kerangka Berpikir.....	40
2.11.2. Pengembangan Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	46
3.2. Desain Penelitian	46
3.3. Populasi dan Sampel	46
3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	48
3.4.1. Variabel Independen	49
a. Pendidikan	49
b. Pengalaman	49
c. Pelatihan	50
d. Kompensasi	50
3.4.2. Variabel Dependen	51
3.5. Metode Pengumpulan Data	51
3.6. Jenis dan Sumber Data	52
3.7. Subyek Penelitian	52
3.8. Analisis Data.....	52
3.9. Uji Kualitas Data	53
3.9.1. Uji Validitas Data	54
3.9.2. Uji Reliabilitas Data	54
3.10. Uji Normalitas	54
3.11. Uji Asumsi Klasik.....	55
3.11.1. Uji Heteroskedastisitas	55
3.11.2. Uji Multikolinearitas	56
3.11.3. Uji Autokorelasi	56
3.12. Uji Hipotesis	57

3.12.1. Uji Simultan (Uji F).....	57
3.12.2. Uji Parsial (Uji T)	57
3.12.3. Uji Koefisien Determinasi R^2	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	59
4.2. Uji Kualitas Data	61
4.2.1. Uji Validitas	61
a. Variabel Pendidikan (X1)	62
b. Variabel Pengalaman (X2)	63
c. Variabel Pelatihan (X3)	63
d. Variabel Kompensasi (X4)	64
e. Variabel Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Y)	64
4.2.2. Uji Reliabilitas	65
4.3. Uji Normalitas Data	66
4.4. Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1. Uji Multikolinearitas	67
4.4.2. Uji Autokorelasi	68
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	68
4.5. Pengujian Hipotesis	70
4.6. Pembahasan Penelitian.....	72
4.6.1. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji T)	73
4.6.2. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)	76
4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	79
5.2. Keterbatasan	80
5.3. Saran-saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap Kantor Akuntan Publik menginginkan untuk memiliki auditor yang dapat bekerja dengan baik dalam melakukan audit. Salah satu yang merupakan pekerjaan auditor adalah melakukan audit yang tujuannya terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu entitas yang diperiksa, membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan.

“Kantor Akuntan Publik adalah lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya”. (Haryono Jusup, 2001: 19 dalam Rena Mareta 2011).

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh auditor. Sehubungan dengan posisi tersebut, maka auditor dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari kliennya dan dari para pemakai laporan keuangan auditan lainnya. Kepercayaan ini senantiasa harus selalu ditingkatkan dengan didukung oleh suatu keahlian audit. Amanat yang diemban sebagai auditor harus dapat dilaksanakan dengan sikap profesionalisme serta menjunjung tinggi kode etik profesi yang harus dijadikan pedoman dalam menjalankan setiap

tugasnya. Mengingat peran dari auditor yang sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia usaha, peningkatan profesional auditor sangat penting untuk terus dilakukan dan auditor harus terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam bisnis dan profesinya dengan mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan.

Dalam standar umum SA seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian Auditor Independen yang terdiri atas paragraph 03-05, menyebutkan secara jelas tentang keahlian auditor disebutkan dalam paragraf pertama sebagai berikut :

“Audit harus dilakukan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan yang cukup sebagai auditor” (SPAP, 2011).

Standar Umum pertama tersebut menegaskan bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang akuntan untuk melaksanakan audit adalah harus memiliki pendidikan serta pengalaman yang memadai dalam bidang auditing. Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor.

Sebagaimana yang telah diatur dalam paragraf ketiga SA seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian independen disebutkan:

“Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang yang ahli dalam bidang akuntan dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman - pengalaman

selanjutnya dalam praktik audit” (SPAP,2011).

Keahlian merupakan salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan tugas-tugas pemeriksaan yang dijalankan dapat diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki auditor yang diperoleh dari pendidikan formal dan non formal harus terus-menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian auditor dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti: pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor.

Auditor harus telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat (Rr Sabrina K 2011),

Pengalaman audit ditunjukkan dengan jumlah penugasan audit yang pernah dilakukan. Pengalaman seorang auditor menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keahlian auditor karena auditor yang lebih berpengalaman dapat mendeteksi adanya kecurangan-kecurangan pada laporan keuangan. Auditor berpengalaman lebih skeptis dibandingkan dengan auditor yang tidak berpengalaman (Rr Sabrina K. Indira 2011).

Pengalaman yang dimaksudkan disini adalah pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak

sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang professional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus secara memadai mencakup aspek teknis maupun pelatihan umum. Asisten junior, yang baru masuk kedalam karir auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi memadai dan *review* atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Sifat dan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil pekerjaan tersebut harus meliputi keanekaragaman praktik yang luas. Auditor independen yang memikul tanggung jawab akhir atas suatu perkataan harus menggunakan pertimbangan matang dalam setiap tahapan pelaksanaan supervisi dan dalam *review* terhadap hasil pekerjaan dan pertimbangan-pertimbangan yang dibuat asistennya. Pada gilirannya, para asisten tersebut harus juga memenuhi tanggung jawabnya menurut tingkat dan fungsi pekerjaan mereka masing-masing.

Pendidikan formal auditor independen dan pengalaman profesionalnya saling melengkapi satu sama lain. Setiap auditor independen yang menjadi penanggung jawab suatu perkataan harus menilai dengan baik kedua persyaratan professional ini dalam menentukan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil kerja pada asistennya. Perlu disadari bahwa yang dimaksudkan dengan pelatihan seorang professional mencakup pula kesadarannya untuk secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam bisnis dan profesinya. Ia harus mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan harus dalam

prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan oleh instansi Akuntan Publik Indonesia.

Dalam menjalankan praktiknya sehari-hari, auditor independen menghadapi berbagai pertimbangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang sangat bervariasi dari yang benar-benar objektif sampai kadang-kadang secara ekstrem berupa pertimbangan yang disengaja menyesatkan. Ia diminta untuk melakukan audit dan memberikan pendapatnya atas laporan keuangan suatu perusahaan karena, melalui pendidikan, pelatihan dan pengalamannya, ia menjadi orang yang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing, serta memiliki kemampuan untuk menilai secara objektif dan menggunakan pertimbangan tidak memihak terhadap informasi yang dicatat didalam pembukuan perusahaan atas informasi lain yang berhasil diungkapkan melalui auditnya.

Selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan keahlian auditor karena dengan diberikan kompensasi, seorang auditor akan lebih meningkatkan keahliannya/ prestasi dibidang auditing.

Menurut Herman Sofyandi (2008,159), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Bekerjanya seorang auditor dalam suatu Kantor Akuntan Publik tidak hanya karena mendapat upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan lain yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk

maksud tersebut, pimpinan KAP diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

Kompensasi yang dirancang oleh pimpinan KAP harus mampu meningkatkan Keahlian Auditor. Pimpinan KAP perlu memberikan Kompensasi kepada auditor agar bekerja penuh semangat dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja dan keahlian Auditor. Dimana auditor akan bekerja lebih semangat ketika auditor tahu bahwa setelah menyelesaikan pekerjaannya maka auditor akan mendapatkan imbalan dari hasil pekerjaannya tersebut. Hal ini penting dilakukan karena tujuan memberikan Kompensasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, dan memberi daya tarik bagi orang-orang yang berkualitas untuk masuk dalam organisasi.

Besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh : adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan penagalaman kerja, dan sector pemerintah.

Fenomena yang terlihat Banyak terjadi kasus bahwa seorang auditor keluar atau berpindah kerja ke kantor atau lembaga lain karena berbagai faktor, diantaranya pemberian Kompensasi tidak sebanding dengan kinerja mereka dan iming-iming imbalan yang lebih besar dibandingkan dengan imbalan yang mereka dapatkan saat mereka bekerja di tempat sebelumnya. Banyak auditor yang lembur kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, namun Kompensasi

yang diberikan pimpinan KAP tidak sebanding dengan kinerja mereka. dan dengan adanya sanksi pembekuan yang diberikan oleh Menteri Keuangan terhadap beberapa KAP dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Wakil Ketua BPK RI, Abdullah Zaini, SH, dari tahun 2004 sampai tahun 2008 terdapat 154 auditor yang telah diberi sanksi. Pada tahun 2004 terdapat sembilan auditor yang diberi sanksi, pada tahun 2005 (50 orang), tahun 2006 (8 orang), tahun 2007 (79 orang) dan pada tahun 2008 yang diberi sanksi 8 orang auditor (Resa Anggun Ekawati 2010).

Menteri Keuangan Sri Mulyani membekukan izin dua akuntan publik (AP) dan satu kantor akuntan publik (KAP). Mereka adalah AP Rutlat Hidayat dan Muhamad Zen, serta KAP Atang Djaelani. Izin AP Rutlat Hidayat dibekukan selama 9 bulan melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 866/KM.1/2008 terhitung mulai tanggal 15 Desember 2008. Rutlat telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) saat melakukan audit umum atas laporan keuangan PT Serasi Tunggal Mandiri untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2006, sehingga berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen.

Sedangkan Muhamad Zen selaku pemimpin rekan KAP Drs. Muhammad Zen dan Rekan, dikenai pembekuan izin selama 3 bulan melalui KMK Nomor 896/KM.1/2008 terhitung mulai tanggal 22 Desember 2008. Sanksi terhadap Muhamad Zen disebabkan karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap SA-Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT Pura Binaka Mandiri tahun

buku 2007, sehingga berpengaruh cukup signifikan terhadap laporan auditor independen. Sementara KAP Atang Djaelani dikenai pembekuan izin selama 3 bulan melalui KMK Nomor 877/KM.1/2008 terhitung mulai tanggal 17 Desember 2008. KAP tersebut telah dikenai sanksi peringatan sebanyak 3 kali dalam jangka waktu 48 bulan terakhir dan masih melakukan pelanggaran berikutnya, yaitu tidak menyampaikan laporan kegiatan usaha dan laporan keuangan KAP tahun takwim 2004 dan 2007 (Resa Anggun Ekawati 2010).

Kejadian-kejadian tersebut menyebabkan timbulnya keraguan atas integritas auditor KAP. Pada sisi lainnya para auditor senantiasa dituntut untuk mentaati standart dan berperilaku sesuai dengan kode etik. Dengan kejadian ini hendaknya auditor dapat meningkatkan keahliannya agar laporan yang diauditnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Standar Auditing.

Kesimpulannya, untuk menjadi seorang auditor profesional yang baik dan benar harus membekali diri dengan pendidikan formal, pengalaman praktek, pelatihan di lapangan yang memadai dan kompensasi yang diterima. Selain itu, seorang auditor profesional juga harus selalu mengikuti perkembangan bisnis/dunia usaha serta perkembangan ilmu akuntansi dan auditing Internasional. Perkembangan teknologi dan internet yang begitu pesat sekarang ini, menurut penulis, cukup mendukung bagi auditor untuk mendapatkan informasi-informasi terkini berkaitan dengan dunia bisnis, ilmu akuntansi dan auditing global. Jadi, kalau tidak mau ketinggalan, seorang auditor juga harus menjadi “Hi-tech Auditor.

Terkait dengan topik penelitian ini, beberapa penelitian mengenai keahlian auditor telah banyak dilakukan peneliti sebelumnya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hijratul Aswad (2010) yang berjudul Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing Keempat variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing dan secara parsial hanya

Dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti (2012) yang berjudul Dampak Beberapa Faktor Tentang Keahlian Audit. Menunjukkan Secara Simultan pendidikan, pengalaman, dan pelatihan akuntan publik berpengaruh signifikan terhadap keahlian audit. Yang menjadi kelebihan atau yang membedakannya dengan penelitian ini yaitu peneliti menambahkan variable independen Kompensasi.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk merumuskan judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan keahlian auditor?

- b. Apakah pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan keahlian auditor?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing.
- b. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat diantaranya :

- a. Bagi peneliti, penulis mencoba untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan kompensasi terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing dan diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian dibidang auditng.
- b. Bagi Praktisi dalam hal ini pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka menjaga dan meningkatkan keahlian auditnya.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut di bidang auditing pada topik yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang materi yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menguraikan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, pembahasan hasil penelitian sebelumnya, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data, penentuan populasi, dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, model penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini dikemukakan gambaran umum hasil penelitian, pengolahan data, dan pembahasan hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori Keagenan (*Agency Theory*) menjelaskan adanya konflik kepentingan antara manajemen selaku agen dengan pemilik selaku principal. Principal ingin mengetahui segala informasi termasuk aktivitas manajemen, yang terkait dengan investasi atau dananya dalam perusahaan. Hal ini dilakukan dengan meminta laporan pertanggungjawaban pada agen (manajemen). Berdasarkan laporan tersebut principal menilai kinerja manajemen. Tetapi yang terjadi adalah kecenderungan manajemen untuk melakukan tindakan yang membuat laporannya kelihatan baik, sehingga kinerjanya dianggap baik. Untuk mengurangi atau meminimalkan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dan membuat laporan keuangan yang dibuat manajemen lebih dapat dipercaya (reliabel) diperlukan pengujian. Pengujian ini dilakukan oleh pihak yang independen, dalam hal ini adalah auditor independen.

Teori keagenan membantu auditor sebagai pihak ketiga untuk memahami konflik kepentingan yang muncul antara principal dan agen. Principal selaku investor bekerja sama dan menandatangani kontrak kerja dengan agen atau manajemen perusahaan untuk menginvestasikan keuangan mereka. Dengan adanya auditor yang independen diharapkan tidak terjadi kecurangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Sekaligus dapat mengevaluasi kinerja agen (manager) sehingga akan menghasilkan informasi yang relevan yang

berguna bagi investor dan kreditor dalam mengambil keputusan rasional untuk investasi.

2.2. Pendidikan

Pendidikan seorang auditor diperoleh melalui pendidikan formal di perguruan tinggi yang memiliki mata kuliah yang berhubungan dengan profesi akuntan, yaitu auditing dan akuntansi. Dari jalur pendidikan inilah seseorang tersebut memperoleh pengetahuan yang mendasari profesi akuntan.

Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi Tingkat Pendidikan seorang auditor. Seorang auditor yang memiliki Tingkat Pendidikan yang cukup akan mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat menemukan solusi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Pengetahuan yang diperoleh auditor dapat melalui pendidikan formal maupun non formal.

Pendidikan formal yaitu berasal dari bangku perkuliahan, sedangkan pendidikan non formal yang berasal dari pelatihan. Pemerintah telah mengatur pemakaian gelar akuntan dalam Undang-undang No.34 tahun 1954, yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari adanya praktik-praktik akuntan yang tidak semestinya (Mulyadi 2011). Undang-undang inilah yang mengatur syarat-syarat kecakapan dan kewenangan setiap orang yang ingin berprofesi sebagai auditor. Terdapat tiga hal yang diatur dalam Undang-undang No. 34 tahun 1954 yaitu:

1. Auditor harus sarjana lulusan Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Negeri atau mempunyai ijazah yang disamakan. Pertimbangan persamaan tersebut berada di tangan panitia ahli pertimbangan persamaan ijazah auditor.
2. Auditor tersebut harus terdaftar dalam register negara yang diselenggarakan oleh Departemen Keuangan dan memperoleh izin menggunakan gelar akuntan dari departemen tersebut.
3. Menjalankan pekerjaan auditor dengan memakai nama akuntan atau nama lain yang memuat nama akuntan atau akuntansi hanya diizinkan jika pemimpin kantor atau biro tersebut dipegang oleh seorang atau beberapa akuntan.

Perkembangan selanjutnya lahir Undang-undang No. 2/1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini kemudian dirinci dalam PP No. 30/1990 mengenai Pendidikan Tinggi dan Kepmendikbud No. 36/U/1993 tentang Gelar Akademik dan Sebutan Profesi. Dengan adanya Peraturan-peraturan ini pendidikan akuntansi berubah secara mendasar. Pertama Undang-undang No. 2/1989 mengelompokkan pendidikan akuntan dalam kelompok pendidikan profesi dan memperoleh “sebutan” dibelakang nama lulusannya.

Sedangkan Undang-undang No. 34/1954 memberikan “gelar” akuntan. Kedua, untuk dapat mengikuti pendidikan profesi yang baru maka calon peserta didik harus lulus terlebih dahulu dari pendidikan akademik dengan gelar “Sarjana Ekonomi”. Hal ini serupa dengan pendidikan profesi untuk dokter, dokter gigi, dokter hewan, psikolog, apoteker, notaris, pengacara dan arsitek (Panduan Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), 2009: 8).

Pada tingkat perguruan tinggi, pendidikan orang-orang yang ingin menjadi auditor harus luas, bebas dan ilmiah. Seorang auditor paling tidak harus berijazah sarjana muda (D3), dan kalau bisa bergelar sarjana (S1). Pendidikan formal akan memberi kemampuan untuk bisa lulus ujian akuntan publik yang didasarkan pada pengetahuan akademis. Banyak bidang keahlian profesional mensyaratkan pendidikan yang lebih tinggi (Rena Mareta 2011).

Selain auditor harus telah menjalani pendidikan formalnya sebagai auditor seperti yang diatur dalam Undang-undang No. 34 tahun 1954 dan Undang-undang No. 2 tahun 1989 tersebut, dalam standar umum yang pertama mensyaratkan auditor tersebut harus menjalani pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan prosedur auditing. Dalam SK Menteri Keuangan No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 januari 1997 mengatur tentang akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya.

Seorang auditor yang ingin memasuki karier sebagai auditor, ia harus terlebih dahulu menempuh jalur pendidikan formal dan dilanjutkan dengan mengikuti pelatihan teknis untuk menambah ilmu bagi auditor yang memungkinkan dapat meningkatkan Keahlian Auditor. Auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan disini berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang keterampilan lainnya. Pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor junior juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan Keahlian Auditor (Rena Mareta 2011).

Pendidikan formal dan pelatihan yang merupakan syarat dalam berprofesi sebagai auditor telah dipenuhi oleh seorang auditor tersebut perlu diperbaharui setiap saat untuk menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan bidang akuntansi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) harus senantiasa menyediakan kesempatan bagi anggota profesinya untuk mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan (Rena Mareta 2011).

Menurut Surat Keputusan (SK) Menteri Keuangan No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997 Pasal 17, yang menyebutkan bahwa “auditor wajib menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik dan wajib mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan yang sesuai dengan ketentuan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)”. Untuk berpraktik sebagai auditor di Indonesia, pemerintah mengeluarkan mengenai pemberian izin praktik sebagai akuntan publik yang dituangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Dalam Undang-Undang pasal 5 ayat 1 tersebut, izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan apabila seseorang tersebut memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa.
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
5. Tidak pernah dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.

6. Tidak pernah dipidana.
7. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
8. Tidak berada dalam pengampunan.

Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan mengenai bidang akuntansi, industri klien, dan pengetahuan-pengetahuan pendukung lainnya yang dapat meningkatkan Kinerja Auditor. Pengetahuan tersebut di peroleh auditor melalui pendidikan formalnya yang dilanjutkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

2.2.1 Manfaat Pendidikan

Hampir semua pimpinan KAP berpandangan kepada para auditor, baik auditor baru dan auditor lama, bahwa perlu bagi mereka untuk diberikan suatu pendidikan dan pelatihan. Adapun manfaat dari pendidikan tersebut antara lain:

1. Pendidikan dapat meningkatkan stabilitas auditor.
2. Pendidikan dapat memperbaiki cara kerja auditor sehingga cara kerja mereka tidak bersifat statis, melainkan selalu disesuaikan dengan perkembangan organisasi dan volume kerja.
3. Dengan pendidikan, auditor mampu bekerja lebih efisien.
4. Dengan pendidikan, auditor akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.
5. Dengan pendidikan berarti auditor diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

6. Pendidikan meningkatkan semangat kerja auditor dan produktifitas organisasi. (Wursanto I. G, 1989: 60).

2.2.2. Tujuan Pendidikan

Pada hakekatnya tujuan pendidikan bagi auditor menurut Wursanto dalam Rena Mareta (2011) adalah:

1. Menambah pengetahuan auditor.
2. Menambah keterampilan auditor.
3. Mengubah dan membentuk sikap auditor.
4. Mengembangkan keahlian auditor sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif.
5. Mengembangkan semangat, kemampuan dan kesenangan kerja auditor.
6. Mempertinggi stabilitas auditor (Wursanto I. G, 1989: 62 dalam Rena Mareta 2011).

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa dengan menempuh Tingkat Pendidikan tertentu menyebabkan seorang auditor memiliki pengetahuan tertentu. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Keahlian yang memungkinkan bertambah tingginya kualitas seorang auditor dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang cukup.

2.2.3. Pendidikan Secara Umum

Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau *paedagogi* berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi orang dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut UU No. 20 th 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam penelitian Sri Hastuti (2012) Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian atau batasan pendidikan yang diberikan para ahli tersebut, meskipun berbeda secara redaksional, namun secara essensial terdapat kesatuan unsur-unsur atau faktor-faktor yang terdapat didalamnya, yaitu bahwa pengertian pendidikan tersebut menunjukkan suatu proses bimbingan, tuntunan atau pimpinan yang didalamnya mengandung unsur-unsur seperti pendidik, anak didik, tujuan dan sebagainya.

Oleh karena itu pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja, sehingga terciptanya tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud (Sri Hastuti 2012).

Sri Hastuti (2012) Dengan pengetahuan yang dimiliki ini seseorang akan mampu untuk melakukan tugas dan pengetahuan ini dapat diperoleh dengan cara mengikuti pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan tanda atau ijazah keahlian. Karena tanpa pendidikan tertentu seseorang tidak akan dapat menguasai, memahami dan menerapkan pengetahuan yang didapatnya yang akan menentukannya menjadi seseorang yang ahli.

2.3. Pengalaman

Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor. Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang yang ahli dalam bidang akuntan dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus secara memadai mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum (SA Seksi 210, SPAP, 2011).

Dalam penelitian Sri Hastuti (2012), pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami

dalam perjalanan hidupnya.

Pengalaman audit adalah pengalaman yang diperoleh auditor selama melakukan proses audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani (Hafifah Nasution, 2010). Auditor yang telah memiliki banyak pengalaman tidak hanya akan memiliki kemampuan untuk menemukan kekeliruan (*error*) atau kecurangan (*fraud*) yang tidak lazim yang terdapat dalam laporan keuangan tetapi juga auditor tersebut dapat memberikan penjelasan yang lebih akurat terhadap temuannya tersebut dibandingkan dengan auditor yang masih dengan sedikit pengalaman (Libby dan Frederick, 1990, dalam Hafifah Nasution, 2010). Pengalaman menjadi indikator penting bagi kualifikasi profesional seorang auditor (AU Seksi 110 paragraf 04).

Dalam penelitian Ida Suraida (2005) menemukan bahwa semakin banyak pengalaman auditor semakin dapat menghasilkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit.

Menurut Rr Sabrina K (2011), Pengalaman audit adalah pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan.

Penelitian Butt (1988) memperlihatkan dalam penelitiannya bahwa auditor yang berpengalaman akan membuat *judgment* yang relatif lebih baik dalam tugas-tugasnya. Auditor dengan jam terbang lebih banyak pasti sudah lebih berpengalaman bila dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman.

Gorga Satria Harahap (2011), pengalaman adalah gabungan dari semua

yang dialami, dijalani, dirasakan, dan ditanggung (baik dari pendidikan formal maupun non formal) melalui interaksi secara berulang-ulang dengan sesama benda, alam, keadaan, gagasan dan penginderaan.

Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih (Christ, 1993 dalam Putri Noviyani, 2002). Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan tugasnya.

Berbagai macam pengalaman yang diperoleh seorang auditor:

1. Pengalaman yang diperoleh lamannya bekerja.

Penelitian Tubbs (1992) yang melakukan penelitian terhadap dampak pengalaman organisasi dan tingkat pengetahuan. Hasil penelitian ini menunjukkan subjek yang mempunyai pengalaman audit lebih banyak akan menemukan kesalahan lebih banyak dan item-item kesalahan yang dilakukan lebih kecil dibandingkan auditor yang mempunyai pengalaman lebih sedikit. Selain itu auditor yang lebih berpengalaman akan mempertimbangkan pelanggaran tujuan pengendalian dan departemen yang melakukan pelanggaran. Pada penelitian tersebut pengalaman yang diteliti adalah pengalaman auditor dari lamanya bekerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Asih (2006) yang meneliti tentang pengaruh pengalaman yang diperoleh dari lamanya bekerja sebagai auditor terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif antara lamanya bekerja sebagai auditor dengan

keahlian auditor dalam bidang audit. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam bekerja, sedangkan keterbatasan pengalaman bekerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

2. Pengalaman yang diperoleh dari banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan.

Penelitian Abdolmuhammadi dan wright (1987) memberikan bukti empiris bahwa dampak pengalaman auditor akan signifikan ketika kompleksitas tugas dipertimbangkan. Mereka melakukan penelitian terhadap auditor berpengalaman (yang telah mencapai tingkatan staff yang membutuhkan keahlian normatif) dan auditor yang kurang berpengalaman (lebih rendah dari tingkatan staff atau mahasiswa auditing), ketika mereka dihadapkan pada tugas yang terstruktur, semistruktur dan tidak terstruktur. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengalaman akan berpengaruh signifikan ketika tugas yang dilakukan semakin kompleks. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang kompleksitas tugas akan lebih ahli dalam melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan, sehingga memperkecil tingkat kesalahan, kekeliruan, ketidakberesan, dan pelanggaran dalam melaksanakan tugas.

3. Pengalaman yang diperoleh dari banyaknya jenis perusahaan yang telah diaudit.

Dalam penelitian Sugiarti 2011 disimpulkan bahwasannya auditor yang mempunyai pengalaman dari banyaknya jenis perusahaan yang telah diaudit akan memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan perusahaan akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali

untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah yang dilakukan auditor akan sama dalam proses audit.

2.4. Pelatihan

Ada hal lain yang penting bagi auditor selain pendidikan, dan pengalaman yaitu menyangkut pelatihan yang diikuti. Menurut Gomes (1995:197) dalam Sri Hastuti (2012), menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan atau pelatihan lebih difokuskan kepada usaha untuk lebih meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Dalam penelitian Noviyani (2002) pernah melakukan penelitian untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap struktur pengetahuan auditor tentang kekeliruan. Penelitian ini dilakukan terhadap 39 auditor di Kantor Akuntan Publik di Jawa yang memiliki posisi partner, supervisor dan asisten auditor. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam peningkatan keahlian auditor. Penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang dilakukan auditor akan mempengaruhi kemampuan auditor untuk mengetahui kekeliruan yang ada di perusahaan yang menjadi kliennya, serta akan meningkatkan keahlian mereka untuk melakukan audit.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku

aspek-aspek kognitif, ketrampilan dan sikap (Putri Noviyani dan Bandi 2002).

Seperti dikatakan Boner dan Walker (1994), peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus. Dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan di sini dapat berupa kegiatan-kegiatan, seperti: seminar, simposium, lokakarya, pelatihan itu sendiri, dan kegiatan penunjang ketrampilan lainnya. Selain kegiatan-kegiatan tersebut, pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor pemula (yunior) juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan kemampuan kerja auditor.

pengukuran pelatihan seorang auditor perlu mempertimbangkan jenis dan kualitas pelatihan. Implikasi praktisnya adalah perlunya peningkatan pengalaman dan pelatihan dalam profesi akuntan publik untuk meningkatkan keahlian auditor.

Melalui program pelatihan para auditor juga mengalami proses sosialisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang akan ia temui. Struktur pengetahuan auditor yang berkenaan dengan kekeliruan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor ataupun dengan bertambahnya keahlian auditor.

2.4.1 Sasaran Pelatihan

Menurut Edy Sutrisno (2009;69), sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan Mutu Kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan Ketepatan Dalam Perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

4. Meningkatkan Moral Kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat memantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

6. Menunjang Pertumbuhan Pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

2.5. Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai (2005,357), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008, 117), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pension, tunjangan kesejahteraan dan lainnya (kesejahteraan karyawan).

Menurut Herman Sofyandi (2008,159), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk presatasi kerja dari karyawannya. Hal ini penting dilakukan karena tujuan memberikan Kompensasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, dan memberi daya tarik bagi orang-orang

yang berkualitas untuk masuk dalam organisasi. Bekerjanya seorang auditor dalam suatu Kantor Akuntan Publik tidak hanya karena mendapat upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan lain yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut, pimpinan KAP diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

a. Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Herman Sofyandi (2008,162), tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pemimpin dengan karyawan.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.
5. Dll.

Jadi pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada sesama pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan.

5. Biaya hidup/ *Cost of living*
6. Posisi atau jabatan karyawan.
7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
8. Sektor pemerintah.

c. Asas kompensasi

1. Asas adil.
2. Asas layak dan wajar.

2.6. Keahlian Auditor

Pengertian keahlian auditor sampai saat ini masih belum terdapat definisi operasional yang tepat. Menurut Webster' ninth New Collegiate Dictionary (1983) dalam Gorga Satria Harahap (2011) mendefinisikan keahlian (*expertise*) adalah ketarmpilan dari seorang yang ahli. Ahli (*experts*) didefinisikan sebagai seorang yang memiliki tingkat ketrampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subjek tertentu yang diperoleh dari pengalaman atau pelatihan.

Keahlian audit adalah kemahiran auditor dalam melaksanakan pengauditan dengan menerapkan standar, prinsip, prosedur, dan teknik pemeriksaan yang tepat sesuai dengan ilmu yang dimilikinya (Sri Hastuti 2011).

2.7 Standar Auditing Tentang Keahlian Auditor

Kompetensi mengenai keahlian auditor, telah diatur dalam Standar Umum yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yaitu Standar Umum Seksi 210 yang mengatur tentang pelatihan dan Keahlian Auditor Independen. Seksi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu.

1. Standar Umum Pertama, paragraph 01-02
2. Pelatihan dan Keahlian Auditor Independen, Paragraph 03-05
3. Tanggal Berlaku Efektif, paragraph 06 secara lengkap isi standar auditing dalam Seksi 210 ini, sebagai berikut: (SPAP, per 1 januari 2001).

2.7.1 Standar Umum Pertama, Paragraph 01-02

01 Standar umum pertama berbunyi: “ Audit harus dilakukan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”

02 Standar umum pertama menegaskan bahwa betapa pun tingginya kemampuan seseorang dalam bidang-bidang lain, termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia tidak memenuhi persyaratan yang dimaksudkan dalam standar auditing ini, jika ia tidak memiliki pendidikan serta pengalaman memadai dalam bidang auditing.

2.7.2 Pelatihan dan Keahlian Auditor Independen Paragraph 03-05

03 Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang professional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus secara memadai mencakup aspek teknis maupun pelatihan umum. Asisten junior,

yang baru masuk kedalam karir auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi memadai dan *review* atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Sifat dan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil pekerjaan tersebut harus meliputi keanekaragaman praktik yang luas. Auditor independen yang memikul tanggung jawab akhir atas suatu perkataan harus menggunakan pertimbangan matang dalam setiap tahapan pelaksanaan supervisi dan dalam *review* terhadap hasil pekerjaan dan pertimbangan-pertimbangan yang dibuat asistennya. Pada gilirannya, para asisten tersebut harus juga memenuhi tanggung jawabnya menurut tingkat dan fungsi pekerjaan mereka masing-masing.

04 Pendidikan formal auditor independen dan pengalaman profesionalnya saling melengkapi satu sama lain. Setiap auditor independen yang menjadi penanggung jawab suatu perkataan harus menilai dengan baik kedua persyaratan profesional ini dalam menentukan luasnya supervisi dan *review* terhadap hasil kerja pada asistennya. Perlu disadari bahwa yang dimaksudkan dengan pelatihan seorang profesional mencakup pula kesadarannya untuk secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam bisnis dan profesinya. Ia harus mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan harus dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan oleh instansi Akuntan Publik Indonesia.

05 Dalam menjalankan praktiknya sehari-hari, auditor independen menghadapi berbagai pertimbangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang sangat bervariasi dari yang benar-benar objektif sampai kadang-kadang secara

ekstrem berupa pertimbangan yang disengaja menyesatkan. Ia diminta untuk melakukan audit dan memberikan pendapatnya atas laporan keuangan suatu perusahaan karena, melalui pendidikan, pelatihan dan pengalamannya, ia menjadi orang yang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing, serta memiliki kemampuan untuk menilai secara objektif dan menggunakan pertimbangan tidak memihak terhadap informasi yang dicatat didalam pembukuan perusahaan atas informasi lain yang berhasil diungkapkan melalui auditnya.

2.7.3 Tanggal Berlaku Efektif Paragraph 06

06 Seksi ini berlaku efektif tanggal 1 Agustus 2001. Penerapan lebih awal dari tanggal efektif berlakunya aturan dalam seksi ini diizinkan. Masa transisi ditetapkan mulai dari 1 Agustus 2001 sampai dengan 31 Desember 2001, dalam masa transisi tersebut berlaku standar yang terdapat dalam Standar Akuntan Publik per 1 Januari 2001 setelah tanggal 31 Desember, hanya ketentuan dalam Seksi ini saja yang berlaku.

2.8. Auditing

Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. (Sukrisno Agoes, 2012:4).

Menurut Konrath (2002:5) auditing adalah suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang

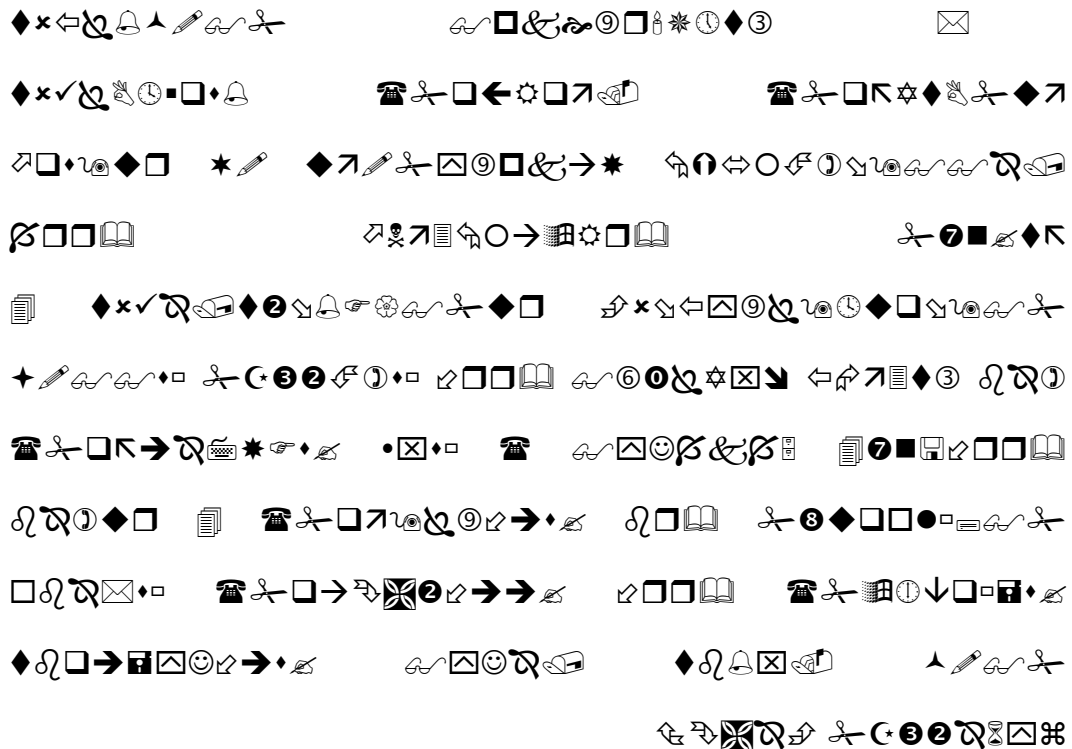
kegiatan-kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan criteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2002:9) auditing secara umum adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan criteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Auditing memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan perusahaan, karena akuntan publik sebagai pihak yang ahli dan independen pada akhir pemeriksaannya akan memberikan pendapat mengenai kewajaran posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dari laporan arus kas. Auditing merupakan salah satu bentuk attestasi. Attestasi pengertian umumnya, merupakan suatu komunikasi dari seorang *expert* mengenai kesimpulan tentang realibilitas dari pernyataan seseorang.

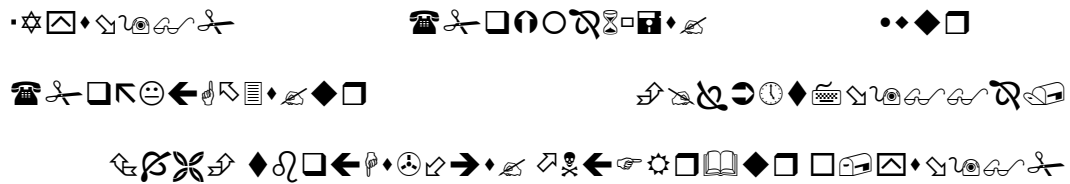
2.9. Pandangan Islam Terhadap Audit

Bidang akuntansi akan melahirkan suatu profesi yang disebut akuntan. Profesi ini lahir karena adanya anggapan bahwa penyaji laporan keuangan yaitu manajemen akan melakukan kesalahan (tidak adil dan objektif) dalam melaporkan laporan keuangan perusahaan. Dalam Alquran Allah SWT memberikan pedoman kepada akuntan publik yang ayatnya sebagai berikut:



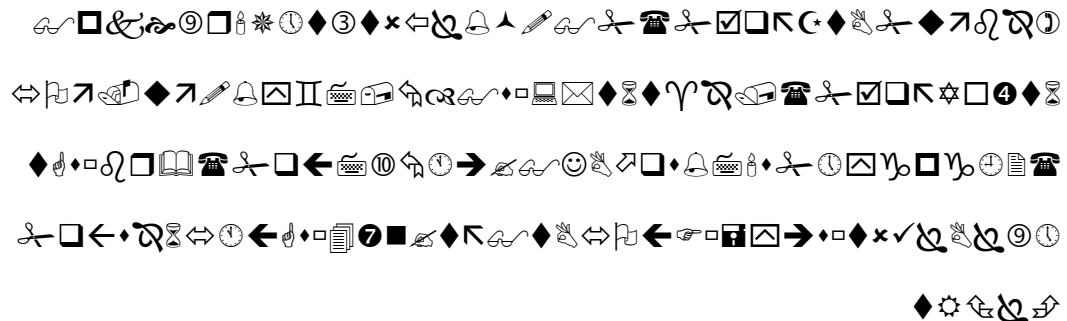
Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

Dalam melakukan audit, akuntan dituntut untu selalu jujur dan benar dalam mempertimbangkan berbagai fakta yang ditemui dalam auditya. Hal ini dijelaskan Allh SWT dalam firmanNya sebagai berikut:



Artinya: “dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu sedang kamu mengetahui.

Kemudian Allah berfirman dalam Qs Al-Hujaraat 6:



Artinya: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

2.10. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Hijratul Aswad (2010)	Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing	Independen: lamanya bekerja, banyak tugas pemeriksaan, banyak jenis perusahaan yang di audit dan banyaknya pelatihan yang diikuti auditor	Keempat variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing dan

			Dependen: keahlian auditor dalam bidang auditing	secara parsial hanya banyaknya jenis perusahaan yang di audit saja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing
2	Rena Mareta (2011)	Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman dan kompensasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di istimewa Yogyakarta	Pendidikan, Pengalaman, dan Kompensasi, dan Kinerja Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, pengalaman, dan kompensasi terhadap kinerja auditor
3	Sugiarti (2011)	Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan akuntansi dan Auditing Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing.	Pengalaman, pengetahuan Akuntansi dan Auditing, Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing	Secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keahlian auditor, sedangkan secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor hanya pengetahuan auditing, sedangkan dua variabel lainnya tidak mempengaruhi keahlian auditor.

4	DIANA FITRIA (2010)	Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing (studi empiris pada KAP di Pekanbaru)	Independen: lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan dan banyaknya jenis perusahaan yang di audit Dependen: keahlian auditor dalam bidang auditing	Ketiga variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing dan secara parsial hanya banyaknya jenis perusahaan yang di audit saja yang tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing
5	Sri Hastuti (2012)	Dampak Beberapa Faktor Tentang Keahlian Audit.	Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Akuntan Publik, dan Keahlian Audit	Secara Simultan pendidikan, pengalaman, dan pelatihan audit berpengaruh signifikan terhadap keahlian audit

Dari penelitian diatas maka penulis membandingkan antara penelitan terdahulu sama penelitian yang penulis lakukan sekarang.

1. Penelitian Hjaratul Aswad (2010) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing” memiliki persamaan dengan peneliti yang penulis lakukan yaitu menggunakan objek penelitian Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, selain itu variable Dependen yang digunakan peneliti sama dengan peneliti terdahulu yaitu Keahlian Auditor

(Y). Yang membedakan dengan peneliti terdahulu yaitu tiga variable independen yang digunakan peneliti yaitu pendidikan (X1), pelatihan (X3), dan kompensasi (X4) sedangkan peneliti terdahulu menggunakan variable independennya Pengalaman (X1) yang dibagi menjadi beberapa indikator yaitu lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan, banyaknya jenis perusahaan yang di audit dan banyaknya pelatihan yang diikuti auditor.

2. Penelitian Rena Mareta (2011) yang berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman dan kompensasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Istimewa Yogyakarta”. Yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu variable dependen yang digunakan peneliti yaitu Keahlian Auditor dan objek penelitiannya di Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variable dependennya Kinerja auditor dan objek penelitiannya di Yogyakarta, dan variable independen yang digunakan peneliti hampir sama dengan peneliti terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variable independennya pendidikan (X1), pengalaman (X2) dan kompensasi (X4) yang membedakan variable independennya yaitu peneliti menambah variabel pelatihan (X3).
3. Penelitian Sugiarti (2011) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan akuntansi dan Auditing Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing”. memiliki persamaan dengan peneliti yang penulis lakukan yaitu menggunakan objek penelitian Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, selain itu variable Dependen yang digunakan peneliti sama dengan peneliti terdahulu yaitu Keahlian Auditor dalam bidang auditing (Y) dan variable independen

pengalaman (X2). Yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu dua variable independen yang digunakan peneliti yaitu pendidikan (X1) Pelatihan (X3) dan kompensasi (X4) sedangkan peneliti terdahulu menggunakan variable independennya pengetahuan Akuntansi (X2) dan Pengetahuan Auditing (X3).

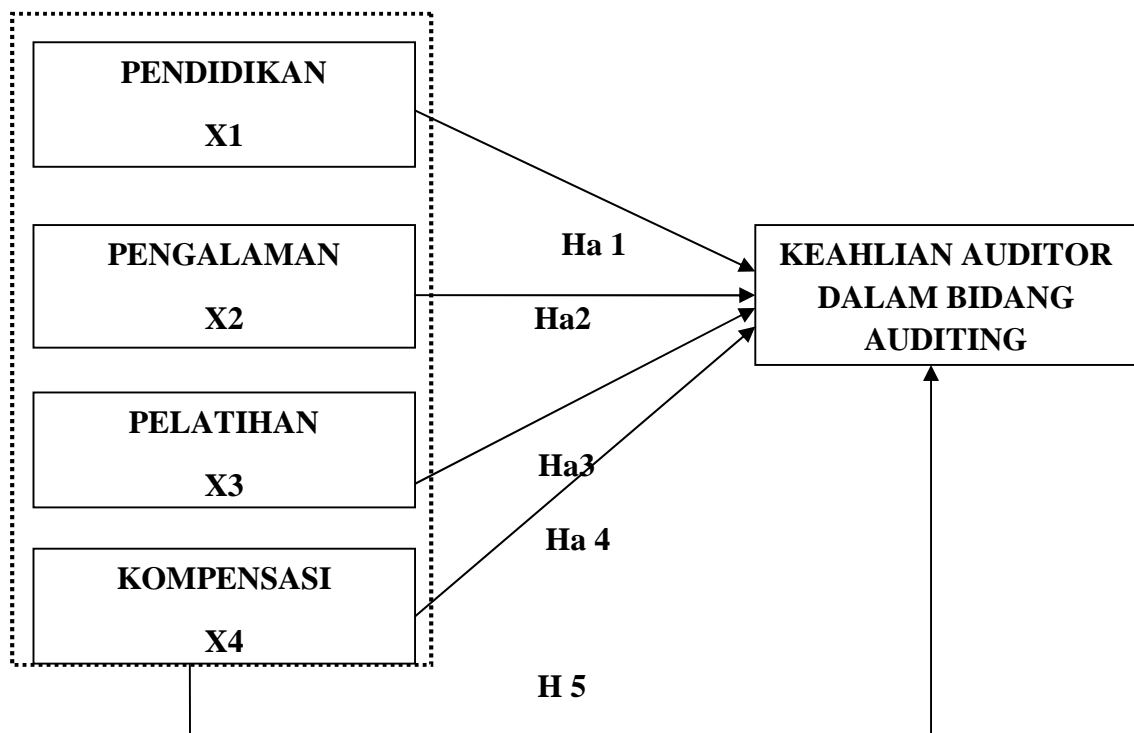
4. Penelitian Diana Fitria (2010) yang berjudul “Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing (studi empiris pada KAP di Pekanbaru)”. Memiliki persamaan dengan peneliti yang penulis lakukan yaitu menggunakan objek penelitian Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, selain itu variable Dependen yang digunakan peneliti sama dengan peneliti terdahulu yaitu Keahlian Auditor dalam bidang auditing (Y) dan variable independen pengalaman (X2). Yang membedakan dengan penelitian terdahulu tiga variable independen yang digunakan peneliti yaitu Pendidikan (X1) Pelatihan (X3) dan Kompensasi (X4)
5. Penelitian Sri Hastuti (2012) yang berjudul “Dampak Beberapa Faktor Tentang Keahlian Audit”. Memiliki variable independen yang sama yaitu sama-sama Pendidikan (X1), Pengalaman (X2) dan Pelatihan (X3). Yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu peneliti menambahkan variable independen Kompensasi (X4) dan variabel dependen yang digunakan peneliti yaitu Keahlian Auditor (Y) dan objek penelitiannya di Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variable dependennya Keahlian Audit (Y) dan objek penelitiannya di Surabaya.

2.11. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

2.11.1 Kerangka Berpikir

Dengan metode dan teknik yang tepat seorang auditor akan mampu mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melaksanakan tugas audit karena berkembangnya kemampuan audit maka keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki auditor akan ikut berkembang, sehingga auditor semakin ahli dan professional dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu dimasa sekarang keahlian dan keterampilan seorang auditor harus terus dikembangkan, melalui pendidikan formal maupun non formal, pengalaman, pelatihan dan kompensasi yang diberikan. Dari uraian diatas dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut.

KERANGKA PEMIKIRAN



2.11.2 Pengembangan Hipotesis

Seorang auditor yang ingin memasuki karier sebagai auditor, ia harus terlebih dahulu menempuh jalur pendidikan formal dan dilanjutkan dengan mengikuti pelatihan teknis untuk menambah ilmu bagi auditor yang memungkinkan dapat meningkatkan Keahlian Auditor. Auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan disini berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang keterampilan lainnya. Pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor junior juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan Keahlian Auditor (penelitian Rena Mareta 2011).

Dalam penelitian Sri Hastuti (2012) Dengan pengetahuan yang dimiliki ini seseorang akan mampu untuk melakukan tugas dan pengetahuan ini dapat diperoleh dengan cara mengikuti pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan tanda atau ijazah keahlian. Karena tanpa pendidikan tertentu seseorang tidak akan dapat menguasai, memahami dan menerapkan pengetahuan yang didapatnya yang akan menentukannya menjadi seseorang yang ahli.

Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor. Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang yang ahli dalam bidang akuntan dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus secara memadai

mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum (SA Seksi 210, SPAP, 2011).

Menurut Rr Sabrina K (2011), Pengalaman audit adalah pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan.

Ada hal lain yang penting bagi auditor selain pendidikan, dan pengalaman yaitu menyangkut pelatihan yang diikuti. Menurut Gomes (1995:197) dalam Sri Hastuti (2012), menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan atau pelatihan lebih difokuskan kepada usaha untuk lebih meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, ketrampilan dan sikap (Putri Noviyani dan Bandi 2002).

Besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh : adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan penagalaman kerja, dan sector pemerintah.

Kompensasi yang dirancang oleh pimpinan KAP harus mampu meningkatkan Keahlian Auditor. Pimpinan KAP perlu memberikan Kompensasi

kepada auditor agar bekerja penuh semangat dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja dan keahlian Auditor. Dimana auditor akan bekerja lebih semangat ketika auditor tahu bahwa setelah menyelesaikan pekerjaannya maka auditor akan mendapatkan imbalan dari hasil pekerjaannya tersebut.

Dalam menjalankan praktiknya sehari-hari, auditor independen menghadapi berbagai pertimbangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang sangat bervariasi dari yang benar-benar objektif sampai kadang-kadang secara ekstrem berupa pertimbangan yang disengaja menyesatkan. Ia diminta untuk melakukan audit dan memberikan pendapatnya atas laporan keuangan suatu perusahaan karena, melalui pendidikan, pelatihan dan pengalamannya, ia menjadi orang yang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing, serta memiliki kemampuan untuk menilai secara objektif dan menggunakan pertimbangan tidak memihak terhadap informasi yang dicatat didalam pembukuan perusahaan atas informasi lain yang berhasil diungkapkan melalui auditnya (SPAP, 2011). Bekerjanya seorang auditor dalam suatu Kantor Akuntan Publik tidak hanya karena mendapat upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan lain yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut, pimpinan KAP diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien.

Kompensasi yang dirancang oleh pimpinan KAP harus mampu meningkatkan Keahlian Auditor. Pimpinan KAP perlu memberikan Kompensasi kepada auditor agar bekerja penuh semangat dan memiliki tanggungjawab yang

tinggi terhadap tugasnya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan Kinerja dan keahlian Auditor. Dimana auditor akan bekerja lebih semangat ketika auditor tahu bahwa setelah menyelesaikan pekerjaannya maka auditor akan mendapatkan imbalan dari hasil pekerjaannya tersebut. Hal ini penting dilakukan karena tujuan memberikan Kompensasi pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, dan memberi daya tarik bagi orang-orang yang berkualitas untuk masuk dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yng dibangun adalah:

H1 : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing.

H2 : Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (1999: 7) “Penelitian *ex-post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), Pelatihan (X_3), dan Kompensasi (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Keahlian Auditor (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka dan menggunakan analisis statistik.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang terdaftar dan bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel. Jadi, sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2009). Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus*, jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus. Sensus digunakan jika elemen populasi relatif sedikit dan bersifat heterogen.

Tabel III.I**Nama-nama Kantor Akuntan Publik yang berada di Pekanbaru**

No	Nama KAP	Alamat	Jumlah Anggota
1	KAP BASYIRUDDIN & WILDAN (CAB)	Jl. Wolter Monginsidi No.22 B, RT 003 / 001 Pekanbaru 28113 Telp : (0761) 38354 Fax : (0761) 38354	4 orang
2	KAP HADIBROTO & REKAN	Jl. Teratai No.18, Pekanbaru 28121, Telp : (0761) 20044 Fax : (0761) 20044	7 orang
3	KAP DRS. HARDI & REKAN (PUSAT)	Jl. Ikhlas No.1 F Labuh Baru Timur Pekanbaru 28291 Telp : (0761) 63879 Fax : (0761) 22072	7 orang
4	KAP DRS. KATIO & REKAN (CAB)	Jl. Jati No.28 B Pekanbaru 28133 Telp : (0761) 7023699	7 orang
5	KAP MARTHA NG, Ak.	Jl. Achmad Yani No.84 Pekanbaru 28127 Telp : (0761) 24418 Fax : (0761) 35508	5 orang
6	KAP DRS. SELAMAT SINURAYA & REKAN (CAB)	Jl. Durian No.1 F Samping Pemancar TVRI Kel. Labuh Baru Timur ,Kec. Payung Sekaki Pekanbaru 28291 Telp : (0761) 22769 Fax : (0761) 7076187	7 orang
7	KAP GRISELDA, WISNU&ARUM (CAB)	Jl. K.H Ahmad Dahlan No.50 Pekanbaru, Telp. (0761) 77602260, Fax: (0761) 45200	3 orang
	Jumlah auditor		40 orang

Sumber : <http://www.iapi.or.id/iapi/directory>

Pada dasarnya penelitian ini termasuk *Explanatory Research* yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena tertentu, yang

selanjutnya dapat menghasilkan informasi pendukung bagi penelitian lebih lanjut (Sugiyono, 2007:36).

3.4. Definisi operasional variable penelitian

Sugiyono mengartikan bahwa, “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2008: 59). Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu:

3.4.1. Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

variabel yang menyebabkan suatu pengaruh atau sebab lainnya. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

a. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat Pendidikan adalah tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Instrumen yang digunakan pada variable untuk penelitian ini diadopsi dari peneliti Rena Mareta (2011) dan peneliti kembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menggunakan indicator: latar belakang pendidikan dan pelatihan. Konstruk ini diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan (1) “Sangat Tidak Setuju” dan (5) “Sangat Setuju” (Sugiyono, 2008:146).

a. Pengalaman (X2)

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung dan sebagainya. Seorang auditor profesional harus mempunyai Pengalaman yang cukup tentang tugas dan tanggungjawabnya. Pengalaman auditor akan menjadi bahan pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan dalam tugasnya. Instrumen yang digunakan pada variable untuk penelitian ini diadopsi dari peneliti Rena Mareta (2011) dan peneliti kembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menggunakan indicator: lama masa kerja, dan Pengalaman mengaudit. Konstruk ini diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan (1) “Sangat Tidak Setuju” dan (5) “Sangat Setuju” (Sugiyono, 2008:146).

a. Pelatihan (X3)

Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Instrumen yang digunakan pada variable untuk penelitian ini diadopsi dari peneliti Sri Hastuti (2011) dan peneliti kembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menggunakan indicator: frekuensi, efisiensi, dan efektifitas dalam mengikuti pelatihan,. Konstruk ini diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan (1) “Sangat Tidak Setuju” dan (5) “Sangat Setuju” (Sugiyono, 2008:146).

d. Kompensasi (X4)

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan

kesejahteraan dan lainnya (kesejahteraan karyawan). Instrumen yang digunakan pada variable untuk penelitian ini diadopsi dari peneliti Rena Mareta (2011) dan peneliti kembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menggunakan indicator: bayaran pokok, bayaran prestasi, tunjangan, program proteksi, fasilitas kerja, promosi jabatan, penghargaan kerja. Konstruk ini diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan (1) “Sangat Tidak Setuju” dan (5) “Sangat Setuju” (Sugiyono, 2008:146).

3.4.2. Variabel *Dependent* (Variabel Terikat),

Variabel yang diakibatkan oleh pengaruh atau tergantung variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Keahlian Auditor (Y). Pengukuran Keahlian Auditor independen dalam bidang auditing menggunakan instrument yang dikembangkan dari Pusdiklat BPKP (Praptomo, 2002 dalam Diana Fitria 2010) instrumen ini terdiri dari lima item yang melihat keahlian yang diperlukan auditor dalam tugasnya, keahlian ini meliputi keahlian mengenai audit yang mencakup : merencanakan program pemeriksaan, menyusun program kerja pemeriksaan, melaksanakan program kerja pemeriksaan, menyusun kertas kerja pemeriksaan, dan menyusun laporan hasil pemeriksaan. Konstruk ini diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan (1) “Sangat Tidak Setuju” dan (5) “Sangat Setuju” (Sugiyono, 2008:146).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada KAP di Pekanbaru. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket yang telah diisi tersebut pada KAP yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung yang bersumber dari jawaban kuesioner dari responden yang akan dikirim secara langsung kepada auditor dari beberapa KAP di Pekanbaru.

3.7. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru sebanyak tujuh Kantor Akuntan Publik. Kriteria responden adalah para auditor yang bekerja sebagai tenaga pemeriksa.

3.8. Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan model regresi berganda atau multipleregresion. Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk meramalkan pengaruh dari variabel independen dalam penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu keahlian auditor pada auditor yang ada di KAP Pekanbaru.

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dari penelitian metode regresi berganda antara variabel dependen dalam hal ini adalah keahlian

auditor dan variabel independen yaitu pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi.

Hubungan antar variabel:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan: Y = Keahlian auditor

a = Konstanta

$b_{(1,2,3,4)}$ = Koefesien regrasi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Pengalaman

X_3 = Pelatihan

X_4 =Kompensasi

e = Error

3.9. Uji Kualitas Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan faktor situasional merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukur variable yang akan diteliti. Jika alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian

yang diperoleh tidak akan valid atau tidak akan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas (Hidayat, 2011).

3.9.1. Uji Validitas Data

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Penentuan validitas data menggunakan korelasi Pearson (Indrianto dan Supomo, 2002). Jika korelasi -1, 0, dan +1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila r_{hitung} mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1) maka instrumen tersebut valid. Tanda positif (+) pada korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya. Dan tanda negative (-) menunjukkan korelasi negative antara setiap pertanyaan dengan skor total dengan signifikan pada level 0,05.

3.9.2. Uji Reliabilitas Data

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung *Cronbach Alpha* masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrument lebih rendah dari 0,6, maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002). Koefisien alpha tersebut dilihat pada setiap

bagian instrumen yang mencakup Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, Kompensasi dan Keahlian Auditor.

3.10. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2012:144)

3.11. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda dapat disebut juga sebagai model yang baik jika model regresi tersebut memenuhi asumsi-asumsi normalitas dan klasik. Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar terbebas dari adanya gejala multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik. Asumsi klasik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.11.1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada pengujian ini diuji dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Metode ini

dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Priyatno,2012:165).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada pengujian ini menggunakan metode perbandingan nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (*VIF*) pada model regresi (Priyatno,2012:151).

3.11.3. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi, metode pengujian menggunakan *Durbin-Watson* (*DW test*) (Priyatno,2012:172).

Diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,613. Dengan demikian $-2 < DW < +2 = -2 < 1,613 < +2$. Artinya adalah bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

3.12. Uji Hipotesis

3.12.1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji F. untuk mengujinya dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Namun untuk memudahkan analisa dapat dilihat langsung dari koefisien signifikan atau probability yang ada. Analisa ini menggunakan *level of significance* sebesar 5% yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%, dan berarti tingkat keyakinannya adalah 95%. Jika P value lebih besar dari 0,05 maka model tersebut tidak layak untuk digunakan dan sebaliknya jika p value lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut layak untuk digunakan. (Priyatno,2010:67).

3.12.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antar hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah

jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Tingkat signifikansi = 5%). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $p\ value < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p\ value > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel Independen X_1, X_2, X_3 dan X_4 secara parsial terhadap keahlian auditor sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (Elfarini, 2007).

3.12.3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji signifikansi korelasi R dilakukan untuk mengetahui kuatnya tingkat hubungan antara empat variabel, sedangkan koefisien determinasi (KD) atau R^2 untuk mengetahui kemampuan untuk mempengaruhi (*incremental explanatory power*) dari masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian atau secara singkatnya, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Rumus: $KD : R \times 100\%$

Jika nilai KD semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah auditor (Akuntan Publik) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 25 April 2013 sampai batas waktu yang ditentukan yaitu tanggal 13 Mei 2013. Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali hanya 33 kuesioner. Semua kuesioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah yaitu 33 kuesioner. Tingkat pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebar	40	100 %
Total kuesioner yang terkumpul kembali	33	82,5%
Total kuesioner yang tidak terkumpul kembali	7	17,5%

Total kuesioner yang dapat diolah	33	82,5%
-----------------------------------	----	-------

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 40 kuesioner atau 100%. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 33 kuesioner atau 82,5%. Sedangkan kuesioner yang tidak terkumpul kembali adalah 7 kuesioner atau 17,5%. Jadi, total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 33 kuesioner atau 82,5%.

Tabel 4.2.
Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
jumlah Responden	33	82,5%
Jenis kelamin		
Pria	26	78,79%
Wanita	7	21,21%
Pendidikan Terakhir		
Diploma	6	18,18%
Strata 1	24	72,73%
Strata 2	3	9,09%
Jabatan Dalam KAP		
Penanggung Jawab	1	3,03%
Manager	2	6,06%
Senior	17	51,52%
Yunior	13	39,39%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa persentase data demografi responden berdasarkan nama responden ada 33 responden atau 82,5%. Jenis kelamin didominasi oleh pria yaitu sebanyak 26 responden atau 78,79% dan wanita sebanyak 7 responden atau 21,21%. Sedangkan tingkat pendidikan

responden diploma dengan persentase 18,18%, Strata 1 dengan persentase 72,73%, Strata 2 dengan persentase 9,09%. Dari keseluruhan jumlah responden senior dengan persentase 39,39%, manager dengan persentase 6,06%, sedangkan penanggung jawab 3,03%.

4.2. Uji Kualitas Data

Sebelum data terkumpul dianalisis perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak atau tidaknya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliable. Dengan demikian, kuesionernya layak digunakan sebagai instrument penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dan akan diolah lebih lanjut pada uji normalitas dan uji asumsi klasik dengan catatan bahwa hanya item pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliable yang akan diolah lebih lanjut. Pengujian kualitas data dilakukan hanya untuk mengetahui item-item pertanyaan apa saja yang dinyatakan valid dan reliable untuk kemudian diolah lebih lanjut.

kriteria pertanyaan yang dinyatakan valid adalah apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid atau nilai probabilitas ($p\ value$) $< Level\ of\ Significance$ yang digunakan (0,05) dan dikatakan reliable apabila memberikan nilai $Cronbach\ Alpha > 0,60$. (Duwi Prayitno, 2010:90)

4.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam

mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan jika:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan $df = 33 = 0,344$. Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahui nilai $r_{hitung} = 0,344$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. (Priyatno,2010:91)

Tabel 4.4
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Pendidikan (X1)

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r table	Keterangan
X1.1	0,344	0,344	Valid
X1.2	0,454	0,344	Valid
X1.3	0,541	0,344	Valid
X1.4	0,549	0,344	Valid
X1.5	0,455	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 17

Dari table 4.4 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable Pendidikan yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari $df = 33$). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Pengalaman (X2)

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r table	Keterangan
X2.1	0,425	0,344	Valid
X2.2	0,355	0,344	Valid
X2.3	0,455	0,344	Valid
X2.4	0,471	0,344	Valid
X2.5	0,437	0,344	Valid
X2.6	0,380	0,344	Valid
X2.7	0,379	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 17

Dari table 4.5 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable Pengalaman yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 33). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Pelatihan (X3)

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r table	Keterangan
X3.1	0,345	0,344	Valid
X3.2	0,383	0,344	Valid

X3.3	0,394	0,344	Valid
X3.4	0,379	0,344	Valid
X3.5	0,416	0,344	Valid
X3.6	0,476	0,344	Valid
X3.7	0,375	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 17

Dari table 4.6 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable Pengalaman yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 33). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Kompensasi (X4)

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r table	Keterangan
X4.1	0,423	0,344	Valid
X4.2	0,494	0,344	Valid
X4.3	0,740	0,344	Valid
X4.4	0,413	0,344	Valid
X4.5	0,354	0,344	Valid
X4.6	0,706	0,344	Valid
X4.7	0,471	0,344	Valid
X4.8	0,451	0,344	Valid
X4.9	0,487	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 17

Dari table 4.7 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable Pengalaman yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 33). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Keahlian Auditor (Y1)

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r table	Keterangan
Y1	0,720	0,344	Valid
Y2	0,617	0,344	Valid
Y3	0,402	0,344	Valid
Y4	0,465	0,344	Valid
Y5	0,686	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 17

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa masing-masing item pertanyaan dari variable Pendidikan yang nilai rhitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel yang digunakan yaitu 0,344 (dari df 33). Maka item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan untuk penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dan diketahuin nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.(Priyatno, 2010:100).

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Kriteria	Cronbach alpha	keterangan
----------	----------------	----------	-------------------	------------

Pendidikan (X1)	5	>0,60	0,707	Reliabel
Pengalaman (X2)	7	>0,60	0,691	Reliabel
Pelatihan (X3)	7	>0,60	0,683	Reliabel
Kompensasi (X4)	9	>0,60	0,800	Reliabel
Keahlian Auditor (Y)	5	>0,60	0,787	Reliabel

Sumber Data Olahan SPSS versi 17

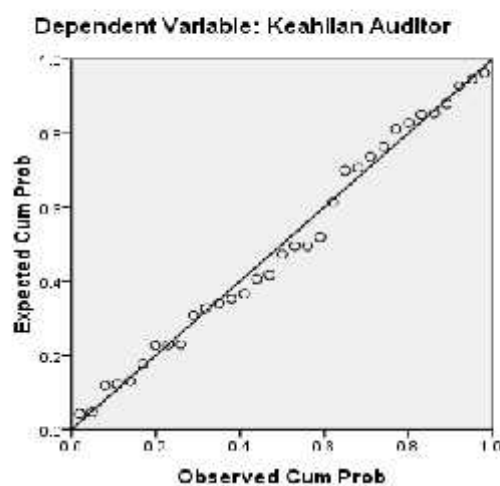
Berdasarkan table 4.9 dapat dilihat bahwa instrumen pendidikan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,707, instrumen pengalaman menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,691, instrumen pelatihan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,683, instrumen kompensasi menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,800, dan instrumen keahlian auditor menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,787. Dari hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, terlihat bahwa seluruh instrumen penelitian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian ini adalah reliable dan layak untuk diolah lebih lanjut.

4.3. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Prayitno, 2012:144).

Grafik 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik 4.1 dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi akan menghasilkan estimator tidak bias yang baik apabila memenuhi asumsi klasik sebagai berikut.

4.4.1 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada pengujian ini menggunakan metode perbandingan nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)* pada model regresi (Priyatno,2012:151).

Table 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,722	1.385	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman	0,906	1.103	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	0,735	1.361	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,801	1.248	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data Olahan SPSS versi 17

Dari table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance keempat variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah muktikolinearitas pada model regresi.

4.4.2. Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi, metode pengujian menggunakan *Durbin-Watson (DW test)* (Prayitno,2012:172). Diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,613. Dengan demikian $-2 < DW < +2 = -2 < 1,613 < +2$. Artinya adalah bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

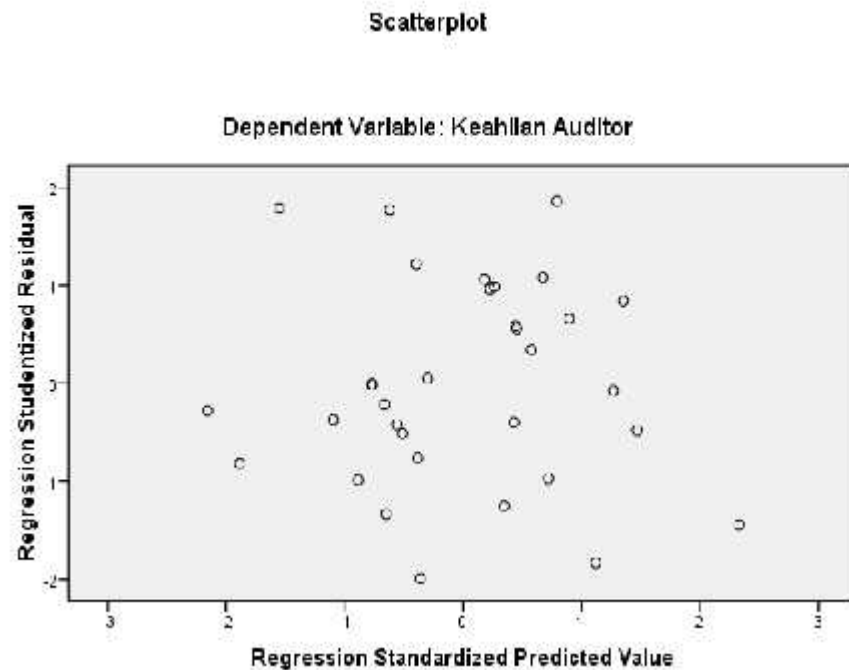
4.4.3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada pengujian ini diuji dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) *studentized residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED (Prayitno,2012:165).

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 4.2



Berdasarkan grafik 4.2 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda, karena dalam modelnya memasukkan beberapa variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari

variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Dibawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-18.548	4.427		-4.190	.000		

Pendidikan	.631	.114	.545	5.516	.000	.722	1.385
Pengalaman	.305	.104	.258	2.929	.007	.906	1.103
Pelatihan	.375	.130	.284	2.895	.007	.735	1.361
Kompensasi	.209	.066	.297	3.162	.004	.801	1.248

a. Dependent Variable: Keahlian

Auditor

Sumber Data Olahan SPSS versi.17

Persamaan Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keahlian Auditor = -18,548 + 0,631 Pendidikan + 0,305 Pengalaman + 0,375 Pelatihan + 0,209 Kompensasi + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar -18,548. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka keahlian auditor bernilai -18,548.
- Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,631. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap pendidikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai keahlian auditor sebesar 0,631 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,305. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap pengalaman sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai keahlian auditor sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,375. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai keahlian auditor sebesar 0,375 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,209. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian terhadap kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai keahlian auditor sebesar 0,209 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.6. Pembahasan penelitian

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji statistic yaitu uji t dan uji F. setelah melewati beberapa pengujian, maka data dapat diolah lebih lanjut untuk dilakukan uji hipotesis, tahap-tahap yang akan dilakukan dalam uji ini adalah:

4.6.1 Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian keempat variabel dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap keahlian auditor.

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Variabel	B	Thitung	Ttabel	Sig.	Kriteria signifikan	Keputusan
----------	---	---------	--------	------	---------------------	-----------

X1	0,631	5.516	2.048	0,000	<0,05	Ho ditolak
X2	0,305	2.929	2.048	0,007	<0,05	Ho ditolak
X3	0,375	2.895	2.048	0,007	<0,05	Ho ditolak
X4	0,209	3.162	2.048	0,004	<0,05	Ho ditolak

Sumber Olahan SPSS versi 17

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 33 - 4 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 28 : 0,025 \\
 &= 2,048
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari table 4.12 diatas untuk variable X1 (Pendidikan) dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 5,516. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (5,516>2.048), maka dapat disimpulkan bahwa Ha dapat diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pendidikan dengan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Untuk variabel pendidikan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 (kecil dari =5%) maka Ho₁ ditolak artinya pendidikan berpengaruh terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap keahlian Audit.

H_{a1} : “Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

H_{01} : “Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

Untuk variable X2 (Pengalaman) dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,929. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,929 > 2.048$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengalaman dengan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Untuk variabel pengalaman (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,007 (kecil dari $\alpha = 5\%$) maka H_{01} ditolak artinya pengalaman berpengaruh terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pengalaman berpengaruh terhadap keahlian Audit.

H_{a2} : “Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

H_{02} : “Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

Untuk variable X3 (Pelatihan) dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,895. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,895 > 2.048$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pelatihan dengan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Untuk variabel Pelatihan (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,007 (kecil dari $\alpha = 5\%$) maka H_{01} ditolak artinya pelatihan berpengaruh terhadap

keahlian auditor dalam bidang auditing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap keahlian Audit.

H_{a3} : “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

H_{o3} : “Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

Untuk variable X4 (Kompensasi) dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 3,162. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,162 > 2.048$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Kompensasi dengan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Untuk variabel Kompensasi (X4) memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 (kecil dari $\alpha = 5\%$) maka H_{o1} ditolak artinya Kompensasi berpengaruh terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rena Mareta (2011) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

H_{a4} : “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

H_{o4} : “Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing”

Kesimpulannya bahwa pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap keahlian auditor.

4.6.2 Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan uji F. untuk mengujinya dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Namun untuk memudahkan analisa dapat dilihat langsung dari koefisien signifikan atau probability yang ada. Analisa ini menggunakan *level of significance* sebesar 5% yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%, dan berarti tingkat keyakinannya adalah 95%. Jika P value lebih besar dari 0,05 maka model tersebut tidak layak untuk digunakan dan sebaliknya jika p value lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut layak untuk digunakan. (Priyatno,2010:67).

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji F)

Model	F table	F hitung	Sig.	Keputusan
1 Regresion Residal Total	2,714	28,419	0,000	Ho ditolak

Sumber Olahan SPSS versi 17

Diketahui F hitung sebesar 17,281 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 33 - 4 - 1 ; 4$$

$$F_{tabel} = 28 ; 4$$

$$F_{tabel} = 2,714$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (28,419) > F tabel (2,714) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kesimpulannya bahwa pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap keahlian auditor.

4.6.3. Koefisien Determinasi

Uji signifikansi korelasi R dilakukan untuk mengetahui kuatnya tingkat hubungan antara empat variabel, sedangkan koefisien determinasi (KD) atau R square untuk mengetahui kemampuan untuk mempengaruhi (*incremental explanatory power*) dari masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian atau secara singkatnya, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Rumus: $KD : R \times 100\%$

Jika nilai KD semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independen.

Table 4.14

Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.896	0.802	0.774

Sumber Olahan SPSS versi 17

Berdasarkan table 4.14 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,802. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 80,2 %, sedangkan sisanya sebesar 19,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda yang telah dijelaskan pada bab 4 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Pendidikan. Diketahui t hitung (5,516) $>$ t tabel (2,048) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap keahlian Audit.
- b. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa Pengalaman. Diketahui t hitung (2,929) $>$ t tabel (2,048) dan Sig. (0,007) $<$ 0,05. Artinya variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pengalaman berpengaruh terhadap keahlian Audit.
- c. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa Pelatihan. Diketahui t hitung (2,895) $>$ t tabel (2,048) dan Sig. (0,007) $<$ 0,05. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sri Hastuti (2012) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap keahlian Audit.
- d. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa Kompensasi. Diketahui t hitung (3,162) $>$ t tabel (2,048) dan Sig. (0,004) $<$ 0,05. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keahlian auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rena Mareta (2011) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

- e. Hasil pengujian secara serentak (uji F) juga menerima hipotesis ke 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing, dengan melihat F hitung $(28,419) > F \text{ tabel } (2,714)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5.2. Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini hanya terbatas pada pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan kompensasi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan unsur-unsur yang lain sebagai faktor yang mempengaruhi keahlian auditor dalam bidang auditing.
- b. Responden yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit dan hanya terfokus pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Pekanbaru saja.

5.3. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran, antara lain :

- a. Agar meningkatnya keahlian auditor dalam bidang auditing diperlukan peningkatan keahlian para auditor yakni dengan pemberian pelatihan-pelatihan serta diberikan kesempatan kepada para auditor untuk mengikuti kursus-kursus atau peningkatan pendidikan profesi sehingga dalam pelaksanaan tugasnya seorang auditor dapat bekerja secara objektif dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara umum.
- b. Untuk penelitian berikutnya yang masih berkaitan dengan penelitian ini hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Surat Al-Baqarah, ayat 42
- Al-Qur'an, Surat Al-Hujurat, ayat 6
- Al-Qur'an, Surat An-Nisa, ayat 135
- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anggun Ekawati, Ressa. (2010). "*Pengaruh Keahlian Audit, Independensi, Kompetensi, dan Pengetahuan Auditor Terhadap Opini Audit*." Skripsi S1: UIN SUSKA Riau
- Aswad, Hijratul.(2010). *Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahli auditor dalam bidang auditing*. Skripsi S1: UIN SUSKA Riau
- Elfarini, Eunike Christina. 2007. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Fitria, Diana. (2010). *Pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing (studi empiris pada KAP di Pekanbaru)*. Skripsi S1: UIN SUSKA Riau
- Hastuti, Sri. 2012. *Dampak Beberapa Faktor Terhadap Keahlian Audit*.
- Harahap, Gorga Satria. (2011). *Pengaruh Pengetahuan Audit dan Pengalaman Audit Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing*.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. Taufik. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- IAPI. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indah, Siti NurMawar. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor KAP di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. PT.BPFE. Yogyakarta

- Januarti, Indira. 2011. *Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika dan Gender Terhadap Ketetapan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisisme Professional Auditor*.
- Mareta, Rena. 2011. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor ((Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)*.
- Mulyadi. (2011). *Auditing edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Hafifah. 2010. *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit, dan Tipe Keperibadian Terhadap Skeptisme Professional dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan*.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Priyatno, Duwi, 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV.Andi
- Putri Noviyani dan Bandi. (2002). "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan". *Simposium Nasional Akuntansi V*, Hal: 481-488.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed 1-4. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sabrina K Indira, RR. (2011). *Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika dan Gender Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisme Professional Auditor*.
- Sari, Nungki Nurmali. (2011). *Pengaruh Pengalaman kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Etika terhadap Kualitas Audit*.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business*. Buku 1, Ed 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiarti. (2011). *Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan Akuntansi dan Auditing Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suraida, Ida. (2005). *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit, dan Resiko Audit Terhadap Skeptisme Professional Auditor dan Ketepatan Pemberian*.

Sutrisno,Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta:Prenada Media Group.

[Http://www.iapi.or.id/iapi/directory](http://www.iapi.or.id/iapi/directory).